WORKING WOMEN IN NEW BRUNSWICK:
THE INVISIBLE MAJORITY OF THE 80's?

A submission to the

NEW BRUNSWICK "MANPOWER" STRATEGY COMMITTEE

February 1983

I. INTRODUCTION

The New Brunswick Advisory Council on the Status of Women is pleased to have this opportunity to discuss our province's Manpower Training Strategy for 1982, and the situation and needs of New Brunswick women in the labour force.

We begin this document with a chapter-by-chapter commentary of important issues raised by the Manpower Training Strategy, followed by a projected view of the labour market in this decade, with special emphasis on the impact upon women.

We continue with specific recommendations on training, recruiting and counselling, government policy, and the status of women in the labour force.

We thank the Committee for this now annual opportunity to contribute to the consultation on labour force problems, policies and programs. We urge the Manpower Strategy Committee to give serious attention to the particular situation and needs of working women, the fastest-growing segment of its labour market. We assure the Committee of the Advisory Council's abiding interest and cooperation in all projects concerned with the well-being of women in the labour force.

CONTENTS

I. INTRODUCTION

II. ANALYSIS: NEW BRUNSWICK MANPOWER TRAINING STRATEGY - 1982

- a) Labour Force Composition
- b) Training Policies
- c) The Economic Demand
- d) Current Manpower Supply and Demand
- e) Training Implications

III. LABOUR MARKET OUTLOOK

IV. RECOMMENDATIONS

- a) Federal Government Policy
- b) Canada Employment Centers
- c) Women's Employment Resource Centers
- d) Training
- e) General Recommendations

V. CONCLUSION

VI. NOTES

II. ANALYSIS OF THE NEW BRUNSWICK MANPOWER TRAINING STRATEGY: 1982

The New Brunswick Advisory Council on the Status of Women congratulates the Department of Labour and Manpower for its vision and initiative in developing both the Manpower Strategy Committee and the Manpower Training Strategy. This yearly exercise is, in our opinion, an important key to unlocking New Brunswick's potential as a viable province, and its citizens' potential as productive members of a highly-skilled work force.

a) Labour Force Composition

However, the Advisory Council believes that both the Committee and the Strategy must put greater emphasis on the present and future composition of its labour force, if they are to develop accurate and adequate training opportunities, matched to the economy's requirements. The basic facts are these, according to the 1982 New Brunswick Labour Force Report and the Dodge Task Force report on Labour Market Development in the 1980's:

4 out of every 10 workers in New Brunswick are women. The size of the female labour force in our province rose from 62,000 in 1969 to 116,000 in 1982, a growth rate of 87.1% in little more than a decade. Those percentages will rise significantly within the decade, says the Dodge report, because over 75% of all women will be in the labour force by 1990, and because 75% of all new entrants into the labour force will be women.

These estimates are reasonable, if not somewhat conservative, because the same forces influencing women to join the paid workforce during the past decade will likely continue to operate in the future. These forces include: (1) higher educational levels,

...2

(2) smaller families, (3) the squeeze on real family income as inflation outpaces wage gains, (4) women increasingly wanting financial independence, and (5) women wanting careers and equal participation in society.

The Advisory Council stresses these changes in the labour force of the '80's because, in your 71 page Manpower Training Strategy for 1982, we noted only five direct references to women in the labour force, and most of these were quite brief. The situation of working women, particularly with regards to training, is, in our opinion, much more serious than the report's passing comments would indicate.

b) Training Policies

The Manpower Training Strategy, in its chapter on training policies, espouses the excellent ideal of equipping "as many of (New Brunswick's) residents as are willing and able to acquire work skills, so that they will have preferential competitive positions in obtaining the employment opportunities available now and in the future." (p. 18)

However, if this goal is truly sought, why does the report go on to confess, in the chapter on Manpower Supply and Demand, that New Brunswick has, "over the past several years...trained additional entrants for occupations in surplus." (p. 43) New Brunswick women are often the losers through this practice, because community colleges continue to offer and promote traditional clerical and secretarial courses which, according to your report, offer a high unemployment rate coupled with a "substantial decrease in...job vacancies." (p. 46) As well, these traditional courses do little to prepare their almost totally-female clientele

...4

for the technological realities of the office of the present/ future. The Advisory Council noted with astonishment that the new Dieppe Community College is advertising, in the provincial student newspaper, Le Mashqoui, a relatively traditional secretarial course.[1] It is the Council's opinion that these courses should be limited rigorously, and that remaining courses be revamped to teach modern office skills. In fact, your report espouses this in principle, at least, in its chapter on Economic Demand, in which you recognize that training strategies must be "appropriate to economic prospects" and must not "encourage disproportionately high levels of training in occupations for which the medium-term employment outlook is poor." (p. 23) We feel this principle must be put into practice without delay, if New Brunswick women are not to be channeled continuously into labour market ghettoes.

c) The Economic Demand

In the Strategy report, you give considerable attention to analysing the primary sector, although your statistics indicate that agriculture, forestry, mining and fishing together employed only 7.25% of New Brunswick's work force in 1981, and will contribute only 2.86% of all new jobs in the province by 1986.

Although we appreciate the importance of the primary sector to our economy, your report's statistics emphasize that the Sales and Services sector, in which the majority of workers are women, will provide a full 60% of the 35,000 new jobs estimated for New Brunswick by 1986. However, the report also states that certain occupations in the sector, such as clerking, cleaning, waiting on tables, and cooking, traditionally filled by women, are already over-loaded.

...5

Very little precise analysis of future jobs in Sales and Services is offered by the report, which acknowledges that Canada Manpower Industrial Training in most services showed a large decrease in 1981-82, and that New Brunswick Community Colleges do not offer training for sales-oriented occupations, at any rate. (p. 47)

As well, the Manpower Strategy Committee should note that many of these 21,000 new jobs predicted in Sales and Services may be part time in nature, therefore offering minimum wage, few or no benefits including pensions, and very limited chances of advancement for those New Brunswickers, the majority of whom may be women, to be employed in the sector.

Therefore, the Advisory Council urges the Committee to gather detailed information on the Sales and Services sector, and to develop adequate training programs for predicted new jobs, particularly in sales, where your report indicates a current demand. As well, the Manpower Strategy Committee should encourage the Department of Labour to develop improved legislation to protect part time workers.

d) Current Manpower Supply and Demand

This chapter quite correctly gives early emphasis to the six secondary school programs furnishing graduates to New Brunswick's labour force. In our opinion, the Departments of Labour and Education must develop strong links, particularly in terms of program definitions, and the counselling and chanelling of students into various programs and careers. The Advisory Council strongly recommends that the traditional Home Economics and

...6

Business Education programs be severely limited in our schools, and that modern programs be developed to meet contemporary market requirements. We feel it is little less than a crime to channel young women towards jobs which no longer exist, in other words, into a future of job ghettoes, unemployment and life-long frustration.

This analysis of manpower supply and demand also seems to manifest a contradiction in policy which, without further clarification, could be very detrimental to women entering the labour force. The report states on one hand that "retraining the unemployed is probably preferable to training major numbers of new entrants" in high-unemployment sectors (p. 42); on the other hand, the report recommends that "upgrading and retraining should not be made at the expense of the provincial contribution to new entrant training, but should be a supplementary undertaking in light of increasing labour surpluses." (p. 53)

This seeming contradiction poses two problems for women. As we have already reported, the Dodge Task Force states that some 75% of all new entrants into the labour force in this decade will be women. Therefore, adequate training opportunities for these persons will be essential for their successful integration into the paid work force. Secondly, how does this report define the terms "new entrant" and "unemployed" to be eligible for training? Into which category will be slotted women entering or re-entering the labour force after raising a family? After furthering their education? Will the majority of working women trapped into vanishing clerical/secretarial and sales and services jobs receive adequate retraining and up-grading opportunities? Although the Manpower Training Strategy needs to clarify this ambiguity, a choice for one <u>or</u> the other training priority will penalize working women, because they are the most frequent victims of dead-end jobs and problems associated with

...7

re-entry into the labour force. The Advisory Council therefore recommends that both new entrants and the unemployed be high priorities in the Manpower Training Strategy.

e) Training Implications

This final chapter briefly recognizes the impending crisis in some traditional female occupations, and suggests, rather weakly, we think, that "it should be possible to give female applicants priority consideration for a portion of the provincial seats in those technology and pre-employment programs which are traditionally filled with male students." (p. 57) The Advisory Council heartily concurs with this recommendation - insofar as the seats are in programs with real employment possibilities! The Manpower Training Strategy makes it very clear that many men, trained in machining, boilermaking or electrical equipment fabricating, for example, have high rates of unemployment, as well.

Notwithstanding, the Advisory Council strongly recommends that New Brunswick accord to women 40% of seats purchased in community college technology and pre-employment programs with good market prospects, with the understanding that the proportion of seats accorded will rise with the increasing participation of women in the paid labour force. This goal of 40% could be achieved through the implementation of a five-year plan involving a vigorous recruiting strategy.

As well, the Departments of Labour, Education and Continuing Education must give high priority to diffusing up-to-date and persuasive information on training and career opportunities for women in non-traditional occupations - particularly those listed as nationally designated occupations in the national "Critical Trades Skill Training" Program - with special emphasis

on publicity campaigns in schools and rural areas. It is the Advisory Council's conviction that women's progress in the labour market, and therefore their survival, will depend upon their penetration of non-traditional occupations - and that depends on adequate training opportunities and recruiting practices.

This chapter also touches upon the significant reduction of funding for Canada Manpower Industrial Training Programs in the processing occupations. While these cuts may indeed symbolize the federal withdrawal from "lower level skill-training" (p. 66), they may have serious consequences, in particular for North Shore women working in fish-processing plants, and in general, for New Brunswick's economic goal of increasing processing opportunities in the province, to maximize the primary sector's potential. The Department of Labour should give serious consideration to continuing training in processing occupations, particularly for women, to satisfy the province's own economic needs.

The Advisory Council appreciates this chapter's recommendation of institutional training for day care workers, because the needs of working parents are putting pressure on the existing day care services to expand. As you know, New Brunswick Community Colleges began offering a day care workers training course in September 1982 at the Campbellton campus. Because the federal government is now offering funding for certain programs longer than 52 weeks, it may now be possible for the community colleges to offer two modalities of the program: a complete two-year course, and the presently-available one-year course with the second year available on a part time basis. Obviously, the program should be offered in both official languages, according to the need expressed. Both the Department of Conti-

...9

nuing Education and the Department of Labour's Manpower Strategy Committee should keep a close eye on the success of this program's graduates, in terms of their employment and their financial return on their investment in these studies.

And now, of course, a final work on semantics... The Advisory Council believes that both the Manpower Strategy Committee and the Manpower Training Strategy could easily improve upon their titles. In fact, your report proposes an excellent term which we support fully: "human resource" training and strategies. (p. 56) As you know, at the turn of the century, manpower was an accurate description of participants in the paid labour force; however, women are now close to half of that force, and as such, deserve to be recognized by a more generic and less sexist vocabulary.

...10

111. LABOUR MARKET OUTLOOK

Since we intend our recommendations to improve the situation of women in the future as well as the present, we have briefly considered future trends:

Most women in the labour force work in the service industries. More women work in the community, business, and personal service group of these industries than in any other group. Since the service industries employ an increasing proportion of the labour force, they will probably use more women each year, and probably more in a part time capacity.

Technology is expected to increase the need for professional and technical workers and reduce the demand for semi-skilled workers. Women without university degrees or technical training will therefore be at even more of a disadvantage than they are in the present labour market.

The introduction and impact of technological changes on traditionally female occupations suggests that the implications of the computer surpass the most imaginative speculations! It is likely then, that traditional occupations and professions will be substantially different, and entirely new occupational fields will open up.

Clerical occupations will be radically affected by electronic technology. Unskilled clerical work in data collection, information retrieval, tabulation and the keeping of accounts and records will probably be almost entirely eliminated. Instead, the automation of these tasks will increase the demand for workers skilled in electronic data processing.

...11

Secretarial work will probably survive in a very different form. Already the secretary's traditional skills of shorthand and typing are becoming obsolete through technological innovations. Although her functions may become more technical and responsible as computer terminals become standard office equipment, recent analysis indicates that secretarial/clerical work will suffer deskilling , monotony and electronic surveillance of productivity.

Health services are also likely to call for more technical expertise in electronic data processing, automated monitoring of patients, computer assisted diagnosis, and advances in instrumentation and operative procedures. Freed from some routine duties, nurses will take on new responsibilities and authorities.

The growing use of technical aids and a new comprehensive approach to medical practice will increase demand for paramedical personnel.

Teaching methods may be altered by the widspread use of educational technology in the form of instructional aids such as comprehensive data banks and two-way electronic communication channels in the classroom. The librarian of tomorrow may well become an "information officer" as electronic technology makes possible the development of national knowledge and information networks. Law practice will also be affected by the increased mechanization of information storage and retrieval. Engineering is already being dramatically changed by the computer. So is architecture.

All the predictions indicate that the growth of computer science and technology will create even greater demand for workers such as systems analysts and computer programmers.

...12

New occupations will probably appear in other fields such as urban and rural planning, the conservation of natural resources, and ecology; and leisure-oriented industries and services may also be expected to create new careers.[2]

As these trends and predictions materialize, and as the labour force grows and swells with more women workers than ever before, it becomes obvious that as long as women segregate in only five occupational groups (nursing, teaching, clerical, sales, and service), there will be a mismatch between available jobs and available workers.

...13

IV. RECOMMENDATIONS

a) Federal Government Policy

If the government really believes there will be skilled labour shortages in the 80's, then larger sums of money for the training of women for skilled jobs must be allocated to ease the expected shortages.

As well, the gradual cutbacks in funding for day care centers must be reversed, and day care as an essential part of the public service network must be recognized. After all, one of the key reasons for such a high participation rate for Swedish women is the generous availability of day care. Yet the evidence is clear that Canadian women still have a long way to go to match the participation rate of Swedish women, which in 1975 was 67.6% and is expected to be 85.8% in 1990.

Alternatively, Ottawa must recognize the possibility of labour surpluses due to rising women's participation rates by specifically increasing allocations for training women to fill the skilled jobs in the industrial machine, thus diverting them from the female "job ghettoes".

In general, then, significant changes in attitudes about the type of work and manpower training suitable for women are in order.

b) Canada Employment Centers - Employment Counsellors

Many women actively seeking employment, re-training, or just information, speak of their difficulties with employment counsellors in the Canada Employment Centres. The complaint that women are discouraged from attempting to enter any course or apply for a job that is not "women's work" is most often heard.

..14

There often seems to be a lack of creativity in judgement on the part of some counsellors and women who are served by these counsellors receive insufficient information and encouragement to enable them to choose the type of work for which they are best suited and to compete successfully for better paying jobs.

Therefore, the ACSW strongly urges a compulsory training program, including on-going in-service sessions, for all employment counsellors on the current status of women, with particular emphasis on the special needs of rural, minority, economically disadvantaged, single parent, and returning women.

It is important that women be made aware by Canada Employment Centers of the kind of training for which they have the potential so that their occupational horizons will be widened. Centers should ensure that counsellors are not influenced by traditional views of women's capacities or by the sex preference of employers.

c) Women's Employment Resource Centers

The 1981 announcement by Hon. Lloyd Axworthy, Minister of Employment and Immigration and the Minister responsible for the Status of Women, that women's employment resource centers would be established in nine Canadian cities, is a good initiative. These pilot centers are designed to help women prepare for employment training by providing information and counselling.

However, the only center in the Atlantic region is situated in Halifax. One would think that New Brunswick, as the only officially bilingual province in the country, would have been chosen, too, as a site for such a needed service.

...15

Therefore, the ACSW strongly encourages the location of a pilot women's employment resource center in New Brunswick.

The criteria for selecting appropriate locations included the wage gap between men and women, particular local hiring problems, the female participation rate, and the availability of a post-secondary institution nearby to complement the services. Certainly, Moncton and Fredericton, at least, can meet those conditions.

d) Training

Women are still highly concentrated in training programs centered on traditional occupations, especially in the clerical sectors.

Although there are no explicit barriers to women's participation in Canada Employment training program, there are hidden barriers to their participation:

- lack of adequate counselling and referrals by employment counsellors;
- insufficient information and encouragement as to the benefits and suitability of non-traditional work to women;
- lack of public awareness of the current state of the labour market i.e. employment opportunities in other provinces, predicted labour shortages;
- lack of access to Canada Employment Centers themselves especially faced by rural and Native women;
- inadequate (and non-existent in many areas) support services such as day care facilities and transportation;
- lack of availability of courses in both official languages;
- lack of sufficient day care grants for mothers training at Community Colleges.

...17

The ACSW has several recommendations to make in this area:

1. The marketing and promotion of an intensive information package on current labour market conditions and educational and employment opportunities that now exist to meet these conditions. In simple terms, what workers are now and soon will be in demand, and how do I go about training to be one of them?

   This package of information must be aimed at women where they are now - in high schools, in rural areas, in their homes, in offices, hospitals, churches, and welfare offices.

   In cooperation with social agencies, the delivery of this information and encouragement can be made easier.

2. Course offerings at the Community College level must be updated to reflect current and projected needs.

   We stress the need to expand course offerings in the computer programming and data processing fields. It is our understanding that three courses exist at present in the Business Technology program through the N. B. Community College. The courses have a high demand but are offered only at the St. John, Moncton and Bathurst campuses. We have learned that female graduates of this program are having a difficult time gaining employment as compared to the males. One community college official cites employer attitudes as the most often repeated reason - Why hire a woman who will leave us to get married?

   The ACSW urges the expansion of course offerings in the computer programming and data processing fields to reflect the effects of technological innovations in the workplace. Further, we expect the CEIC to reserve a proportionate number of spaces, say 4 %, in these programs specifically for women, and to actively promote these training opportunities among this target group.

...18

If trained personnel are available to give these programs maximum enrollment year-round should be possible, particularly if course hours are made more flexible to allow women with family responsibilities to participate.

Child care facilities must be strived for on-site or arrangements made to subsidize child care expenses of the students at local day care centers.

To give access to rural women, these courses must be made available through an Outreach program of CEIC, utilizing rural schools, churches, or community centers for classrooms.

The ACSW recommends the new offering of a separate and distinct Assertiveness Training course throughout the province, specifically aimed at rural, Native, single-parent and older women. This training has proved to be one of the single, most effective programs of preparing women to become full partners in the workforce. Such a program is available in New Brunswick in a variety of methods - assertiveness trainers who work on a contract basis, cassette tape programs, and women's groups who conduct courses.

e) General Recommendations

There is a clear and immediate need to develop and implement an affirmative action strategy that will widen the range of occupations and training for women.

There is an urgent need for a revised Minimum Employment Standards Code to be legislated in New Brunswick to give protection to part-time workers and non-unionized members of the workforce,

... 20

not only for the minority of workers employed in the primary sector, but also, and especially for the great majority of our province's workers, many of whom are women, who are employed in the secondary and tertiary sectors of our economy.

Sexual harassment is a well-hidden employment barrier especially affecting women. Steps must be taken to develop a strict disciplinary approach to harassment and a reporting mechanism that is both fair and confidential must be implemented. Employers are likely to be cooperative if they are provided with information on the issue and given suggestions as to how to remedy such a situation.

V. CONCLUSION

Our goal is to see a labour market in which women participate as full and equal partners.

The time has come for government, industry, and the public to accept the fact that women are indispensable to our economy. For the time being, we believe that women's needs must be given the lion's share of attention to rectify the inequality and disadvantages that have long been a women's place in the workplace.

NOTES

I. Collège communautaire du Nouveau-Brunswick

II. Report of Royal Commission on the Status of Women, Ottawa, 1970.

III. Introduction to Trades Program

IV. Economic Prospects and Policies for Women

COLLEGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

CAMPUS DU SUD-EST

- A l'attente du nouveau collège francophone qui sera construit à Dieppe, le Campus du Sud-Est présente depuis septembre 1982, deux programmes en techniques de secrétariat au centre-ville de Moncton, notamment:

COMMIS-DACTYLOGRAPHE
COMMIS-COMPTABLE

- Ces deux programmes sont présentés en français avec une orientation bilingue.
- **Durée des programmes: 40 semaines (septembre - juin)**
- **EXIGENCES D'ADMISSION - 12e année ou l'équivalence et avoir réussi avec un minimum de 60% en francais 122 et un cours d'anglais langue seconde.**
- **PROGRAMMES D'ETUDES:**

COMMIS-DACTYLOGRAPHE

-dactylographie en français et anglais, classement, tenue de livres, réceptionniste, traitement de textes et sujets connexes.

COMMIS-COMPTABLE

-comptabilité, introduction aux affaires, dactylographie en français et anglais, micro-ordinateur et sujets connexes.

- Les intéressés sont invités à faire parvenir leur demande d'admission avant le 31 mars 1983.
- Pour autres renseignements, consultez votre orienteur ou adressez-vous au secrétaire administratif:

Collège Communautaire du Nouveau-Brunswick
Campus du Sud-Est
27, rue John
Moncton, Nouveau-Brunswick E1C 2G7
Secretaire administratif
Téléphone: 382-4427

[2]Report of Royal Commission on the Status of Women, Ottawa, 1970.

Number of participants X Course X Region X Year

INTRODUCTION TO TRADES PROGRAM

	BATHURST(F)	SAINT JOHN(E)	REGION 5 WOODSTOCK-SAINT JOHN	TOTAL
1980-81 up to Jan 31/80	7	8	14	29
1979-80		15		15
1978-79	Not offered in 1978-79			

[3] Source of 1981-82 statistics on the I.T.T. program:
Canada Employment and Immigration
Fredericton

Economic Prospects & Policies For Women

Judy Wasylyzia-Leis

Les restrictions budgétaires quant à l'orientation professionnelle des femmes, indiquent bien leur statut inférieur de travailleuses. Ce sont elles qui, les premières, souffriront des changements technologiques et de l'automatisation dans le secteur tertiaire. Il est grand temps que la femme s'intéresse à l'organisation économique, car il y va de son avenir professionnel.

WORKING LIFE for women is coming to have nearly as much continuity as for men. In fact, it is predicted that women workers will account for the bulk of Canada's labour-force growth in the 1980s. Unfortunately, government policies have not kept pace with, let alone recognized, this trend.

Current economic policies of high unemployment, high inflation and social-service cutbacks mean little reprieve for women who continue to bear a disproportionate share of the unemployment burden and to be segregated into jobs that are less well paid, less stable and less skilled than those occupied by men. The ties, which clearly hurt women more than any other group, have not abated and, unless immediately changed, paint a bleak future for women in the Eighties.

The sources of women's continuing economic inequality and totally inadequate employment opportunities are many. First policy-makers in Canada failed to come anywhere near an accurate forecast of women's participation in the labour force during the 1970s. In January 1979, the labour-force participation rate for women reached 48.8 per cent, a rate the Finance Department predicted would not occur until 1986. Such inaccurate predictions occurred despite the fact that the influx of women into the labour force was not sudden and not a temporary aberration from normal behaviour. They did, however, contribute to this country's failure to deal with the special issues that have accompanied women's entry into the paid labour force.

INACCURATE FORECASTING may be less a function of incompetence than of an economic policy ill equipped to deal with a growing number of job-seekers. The link between occupational segregation, women's high unemployment and women workers' second-class status is nowhere more clearly demonstrated than in the response of government to the economic downturn. Special employment counselling and training programs for women are refused funding. Support services such as childcare and services for the aged, which enable women to combine paid employment with family responsibilities, are cut back. Public works and job-training programs to put the unemployed back to work are, for the most part, designed around the needs and skills of male workers. Indeed, the tactics of policy-makers seem to be not to find women jobs, but to get them out of the labour force altogether.

The current approach by policy-makers and economic advisors to label women 'secondary earners' and, by implication, to blame them for part of Canada's unemployment is based on the assumption that, if women would only leave the paid labour force, we would be able to return to a 'full-employment economy.' As recently as 1979, a study by the Economic Council of Canada stated that higher energy prices resulting in fewer jobs would not necessarily mean an increase in the unemployment rate, because those associated with the secondary labour force are sensitive to income opportunity and would leave the labour force.

The underlying motive of this approach is the need to perpetuate existing economic arrangements and institutions by maintaining a controlled labour force. The Canadian economy, like other capitalist economies, depends on women as a reserve army of cheap labour and seeks to maintain women in a weak and vulnerable position. Consequently, social policies maintain women as a labour force on call in times of recession, ready for the next round of expansion, if and when it comes.

Despite the economic slowdown, the number of women in the labour force, especially married women and mothers of young children, is constantly increasing. The belief that slower economic growth discourages women from seeking employment is merely wishful thinking on the part of Canada's policy-makers, who refuse to recognize that economic necessity or personal satisfaction is sufficient reason for women's entry into the paid labour force.

INITIALLY, women were somewhat protected from the economic recession because they were heavily concentrated in less-affected sectors, such as the services. However, the reprieve was short lived. Lacking adequate training and concentrated in a narrow range of traditionally feminine occupations, women are now faced with fewer opportunities in their own fields and fewer chances of finding a job in another.

Not only do women bear the brunt of the effects of slower economic growth and the resulting lower growth in job opportunities; they also bear the brunt of technological change, particularly in micro-electronics, which is leading to the automation of service jobs. There is every reason to be pessimistic about the impact of new technology on women workers. Concentrated in jobs where technology displaces women even more into low-skill and low-productivity jobs and deprived of technical training, women face higher levels of unemployment, continuing occupational segregation and heightened job dissatisfaction.

Although the immediate economic future for women does not look bright, it must not be forgotten that women have the strength of numbers to change current policy direction. Equality and economic security for women are generally accepted principles, but they will become a reality only through concerted action now and through fundamental changes in the planning and organization of our economy.

WOMEN IN CANADA have an immense stake in economic planning aimed at full employment and industrial development. Labour-market equality depends first and foremost on a full-employment policy in which every citizen, regardless of sex, has the right to full and stable employment. It also depends on industrial strategies to control capitalist investment and to create employment in the maufacturing sector.

The decline of jobs in the goods-producing sector and technological advances in the service sector have accentuated the poor job prospects for women. A smaller percentage of the total labour force and of women is engaged in the manufacturing sector now than at the turn of the century.

Through a planned strategy of investment and development, Canada can provide the opportunity for economic self-sufficiency, the creation of new jobs and the basic conditions for the achievement of labour-market equality.

. . . Policy-makers think that, if only women would return home, we could have a 'full-employment economy'. . .

Although economic planning and full-employment strategies are a necessary prerequisite of labour-force equality, they are not sufficient. They do not guarantee access to new jobs created, if women are not trained in those fields. They do not address deep-rooted attitudes and discriminatory practices. They do not respond to the double burden for women, that of holding down a job and maintaining family responsibilities. They do not guarantee that wife-battering, child-abuse, alcoholism and family breakdown will be less prevalent in single-industry and Northern communities.

AN ECONOMIC POLICY will not succeed until it has ensured full and effective use of Canada's human resources. If it is to result in any positive change for women, three basic requirements must be met:

1. A conscious decision to change the position of women must be built into the terms of reference of ecomonic-policy planning. As Eileen Caner, Director of the Women's Economic Rights Branch of B.C.'s Ministry of Economic Development, states:

> If economic development terms of reference are drawn up with the basic assumption that women exist as dependents of men and not as persons responsible for their own economic future, then the studies, planning agreements or development schemes will be such that they deliver programs that validate and reinforce the original dependency assumptions.

2. The success of an economic policy must be based on more than economic factors such as the number of jobs created, the size of the trade deficit or the amount of profits invested in Canadian industries. Equally important is the development of a whole range of social indicators that would come to grips with human needs and benefits that are untouched by the calculation of goods and services produced.

3. Social and economic policies must be integrated and developed simultaneously to ensure not only the right of everyone to paid employment, but also the right of everyone to work under equal conditions.

THE TASK of policy-makers in Canada is to ensure that social policy is developed in conjunction with, and at the same pace as, economic policy. Women's move toward greater economic independence depends on the simultaneous pursuit of two goals. First, there must be a commitment to full employment and economic planning. Second, there must be a commitment to eliminate social barriers which restrict employment opportunities and lower women's earnings. Pursuit of either of these two goals in isolation from the other is likely to frustrate women's progress toward equality in the labour force and result in an ineffective economic policy.

The parallel and integrated development of economic and social policies is therefore essential to the goal of equality. With these policy tools and the commitment to work on behalf of women, Canada has the potential to create the conditions for full and equal participation in all aspects of society by both men and women.

Advisory Council on the Status of Women
Conseil consultatif sur la condition de la femme

LES FEMMES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL AU NOUVEAU-BRUNSWICK: LA MAJORITE INVISIBLE DES ANNEES 80?

Mémoire soumis au Comité de la stratégie de la main-d'oeuvre du Nouveau-Brunswick

Février 1983

386 St. George St., Moncton, N.B. E1C 1X2 / (506) 388-9660, 1-800-332-3087 / 386, rue Saint-George, Moncton, N.-B. E1C 1X2

TABLE DE MATIERES

I. INTRODUCTION

II. UNE ANALYSE: STRATEGIE DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE AU NOUVEAU-BRUNSWICK - 1982.

a) La composition de la main-d'oeuvre

b) Les politiques de formation professionnelle

c) La demande économique

d) L'état actuel de l'offre et la demande de main-d'oeuvre

e) Incidence sur la formation professionnelle

III. L'EVOLUTION DU MARCHE DU TRAVAIL

IV. LES RECOMMANDATIONS

a) La politique du gouvernement fédéral

b) Les centres d'emploi du Canada

c) Les centres d'orientation professionnelle des femmes

d) La formation professionnelle

e) Recommandations générales

V. CONCLUSION

VI. TABLEAUX

1. INTRODUCTION

Le Conseil consultatif sur la condition de la femme au Nouveau-Brunswick est heureux d'avoir l'occasion de discuter de la Stratégie de formation de la main-d'oeuvre en 1982 dans notre province et de la situation et des besoins des femmes sur le marché du travail au Nouveau-Brunswick.

Nous commençons ce document en offrant des commentaires par chapitres sur les questions importantes soulevées par la Stratégie de formation de la main-d'oeuvre, suivi d'une projection du marché du travail dans la présente décennie, en insistant particulièrement sur son impact sur les femmes.

Nous faisons ensuite des recommandations précises concernant la formation, le recrutement et l'orientation, les politiques gouvernementales et la condition de la femme sur le marché du travail.

Nous remercions le Comité de l'occasion, maintenant offerte à chaque année, de contribuer à la consultation sur les problèmes, les politiques et les programmes relatifs à la population active. Nous incitons le Comité de la stratégie de la main-d'oeuvre à prêter une attention sérieuse à la situation et aux besoins particuliers de la main-d'oeuvre féminine, groupe dont le taux de croissance est le plus rapide du marché du travail. Le Conseil consultatif tient a assurer le Comité de son interêt constant et de sa collaboration dans tous les projets touchant le bien-être des femmes sur le marché du travail.

.../2

II. UNE ANALYSE DE LA STRATEGIE DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE AU NOUVEAU-BRUNSWICK: 1982

Le Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick félicite le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre de la sagacité et de l'initiative dont il a fait preuve en mettant sur pied le Comité de la stratégie de la main-d'oeuvre et la Stratégie de la formation de la main-d'oeuvre. Nous sommes d'avis que cette pratique annuelle est une formule clé pour faire du Nouveau-Brunswick une province viable et pour mettre en valeur les capacités de ses citoyens(nes) en tant que membres productifs d'une main-d'oeuvre hautement spécialisée.

A) La composition de la main-d'oeuvre

Le Conseil consultatif sur la condition de la femme croit cependant que le Comité et la Stratégie devront accorder plus d'importance à la composition actuelle et future de sa main-d'oeuvre s'ils veulent préparer des programmes précis et adéquats de formation professionnelle, appropriés aux exigences de l'économie. Selon le rapport sur la main-d'oeuvre du Nouveau-Brunswick et le rapport du Groupe d'étude Dodge sur l'évolution du marché du travail dans les années 80, les faits essentiels sont les suivants: 4 travailleurs sur 10 au Nouveau-Brunswick sont des femmes. Le nombre de femmes sur le marché du travail dans notre province est passé de 62,000 en 1969 à 116,000 en 1982, ce qui constitue un taux de croissance de 87.1% en un peu plus d'une décennie. Selon le rapport Dodge, ces pourcentages vont augmenter considérablement au cours de la décennie puisque 75% de toutes les femmes seront sur le marché du travail en 1990 et parce que 75% de tous

.../3

les nouveaux venus sur le marché du travail seront des femmes.

Ces prévisions sont valables, sinon un peu modestes, puisque les mêmes raisons qui ont poussé les femmes à se joindre à la population active au cours de la dernière décennie continueront probablement à jouer à l'avenir. Parmi ces raisons, on compte (1) des études plus poussées, (2) des familles moins nombreuses, (3) la compression des revenus réels des familles lorsque l'inflation dépasse les augmentations de salaire, (4) le désir croissant des femmes d'accéder à l'indépendance économique, et (5) la volonté des femmes de faire carrière et d'être participantes à part entière dans la société.

Le Conseil consultatif insiste sur ces changements dans la main-d'oeuvre des années 80 puisqu'il a remarqué que tout au long de la Stratégie de formation de la main-d'oeuvre pour 1982 (71 pages), il n'y a que 5 mentions directes au sujet de la main-d'oeuvre féminine et la plupart d'entres elles sont plutôt brèves.

La situation des travailleuses, surtout en ce qui a trait à la formation professionnelle, est, selon nous, beaucoup plus sérieuse que le laisse entendre les commentaires occasionnels du rapport.

B) Les politiques de formation professionnelle

Dans son chapitre sur les politiques de formation professionnelle, la Stratégie de formation de la main-d'oeuvre préconise l'aspiration méritoire de "permettre au plus grand nombre que possible de résidents de la province d'acquérir les compétences

.../4

qui les mettront dans une situation avantageuse pour l'obtention des emplois disponibles actuellement et dans l'avenir." (p. 18) Si l'on cherche vraiment à atteindre ce but, pourquoi admet-on, au chapitre sur L'état actuel de l'offre et la demande de main-d'oeuvre du rapport, que le Nouveau-Brunswick "au cours des quelques dernières années...a formé des travailleurs supplémentaires dans des métiers pour lesquels il y avait surplus de main-d'oeuvre".(p.43) Cette pratique défavorise souvent les femmes du Nouveau-Brunswick puisque les collèges communautaires continuent d'offrir et de promouvoir les cours traditionnels de commis de bureau et de secrétaire, un domaine qui, selon votre rapport, connaît un taux élevé de chômage et où "le nombre de postes vacants a diminué sensiblement". (p. 46) De plus, ces cours traditionnels préparent mal leur clientèle, qui est composée presque entièrement de femmes, pour les réalités technologiques du bureau d'aujourd'hui et celui de demain. Le Conseil consultatif a été étonné d'apprendre que le nouveau Collège communautaire du sud-est est en train d'annoncer dans la revue provinciale étudiante Le Mashquoui un cours relativement traditionnel de commis-secrétaire.[1] Le Conseil est de l'opinion que ces cours devraient être rigoureusement limités et que les cours retenus soient révisés pour donner la priorité à l'enseignement des techniques modernes de bureau. De fait, votre rapport préconise ceci, du moins en principe, au chapitre traitant de la demande économique dans lequel vous reconnaissez que les stratégies de formation doivent être "appropriées aux perspectives économiques" et ne doivent pas "encourager les niveaux de formation démesurément élevés dans les professions pour lesquelles la demande à moyen terme est faible". (p.23) Nous croyons que ce

.../5

principe doit être mis en pratique sans plus tarder afin d'éviter que les femmes du Nouveau-Brunswick continuent d'être orientées vers des ghettos de travail.

C) La demande économique

Dans le rapport sur la stratégie, vous accordez considérablement d'attention à l'analyse du secteur primaire alors que vos statistiques démontrent que l'agriculture, l'exploitation des forêts, l'industrie minière et les pêches n'employaient que 7.25% de la main-d'oeuvre du Nouveau-Brunswick en 1981 et que seulement 2.86% de tous les nouveaux emplois dans la province d'ici 1986 seront dans ce secteur.

Quoique nous reconnaissons l'importance du secteur primaire de notre économie, les statistiques de votre rapport indiquent que le secteur de la vente et des services, dans lequel la majorité des travailleurs sont des femmes, fournira 60% des 35,000 nouveaux emplois prévus pour le Nouveau-Brunswick d'ici 1986. Cependant, le rapport énonce également qu'il y a déjà une surabondance de travailleurs pour certains emplois dans ce secteur, tels la vente, le ménage, le service aux tables et la cuisine qui sont des travaux traditionnellement effectués par des femmes. Le rapport apporte peu de précisions sur les futurs emplois dans la vente et les services, mail il reconnaît que la formation industrielle du Centre d'emploi du Canada a été fortement réduite dans la plupart de ces services en 1981-82 et que les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick n'offrent pas de programme de formation pour les métiers reliés à la vente de toute façon. (p.47)

.../6

De plus, le Comité de la stratégie de la main-d'oeuvre devrait prendre note que bon nombre de ces 21,000 nouveaux emplois prévus pour le secteur de la vente et des services pourraient être des emplois à temps partiel, ce qui entraînerait des salaires minimums, peu ou pas d'avantages sociaux, y inclus les pensions, et peu de chances d'avancement pour les Néo-brunswiquois employés dans ce secteur, dont la majorité seront probablement des femmes.

C'est pourquoi le Conseil consultatif incite le Comité à réunir des renseignements précis sur le secteur de la vente et des services et à préparer un programme adéquat de formation pour les nouveaux emplois prévus, surtout en ce qui a trait à la vente où il y a présentement une demande selon votre rapport. De plus, le Comité de la stratégie de la main-d'oeuvre devrait faire valoir au ministère du Travail la nécessité d'une législation améliorée pour protéger les travailleurs à temps partiel.

D) L'état actuel de l'offre et la demande de main-d'oeuvre

Ce chapitre met d'abord l'accent, et avec raison, sur les six programmes de formation au niveau secondaire qui préparent des étudiants pour le marché du travail du Nouveau-Brunswick. Nous sommes d'avis qu'un contact continu doit être établi entre les ministères du Travail et de l'Education, surtout en ce qui a trait à la définition des programmes et l'orientation des étudiants dans divers programmes et carrières. Le Conseil consultatif recommande avec insistance que les programmes traditionnels de sciences familiales et d'enseignement commercial soient nettement restreints dans nos écoles et que de nouveaux programmes soient

.../7

préparés de sorte à répondre aux besoins contemporains du marché. Nous croyons qu'il est tout-à-fait irresponsable d'orienter des jeunes femmes vers des emplois qui n'existent plus, en autres mots, vers des ghettos de travail, le chômage et une vie de frustration.

Cette analyse de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre semble également faire état de politiques contradictoires qui, si elles demeurent indéfinies, pourraient s'avérer très nuisibles pour les femmes voulant intégrer le marché du travail. Le rapport indique d'une part qu'"il est probablement préférable de recycler les chômeurs plutôt que de former en grand nombre les nouveaux arrivants" dans des secteurs où le chômage est très élevé (p.42); d'autre part, le rapport recommande que "le perfectionnement et le recyclage ne doivent pas être au détriment de la contribution provinciale à la formation des nouveaux arrivants sur le marché du travail. Il doit s'agir plutôt d'une initiative complémentaire qui tient compte des surplus de main-d'oeuvre." (p. 53)

Cette apparente contradiction pose deux problèmes pour les femmes. Comme nous l'avons dit, le Groupe d'étude Dodge soutient que 75% de tous les nouveaux venus sur le marché du travail au cours de la présente décennie seront des femmes. Ainsi, il sera essentiel d'offrir une formation adéquate à ces personnes afin d'assurer leur intégration à la main-d'oeuvre rémunérée. En second lieu, comment ce rapport définit-il les termes "nouveau venu" et "chômeur" pour les fins d'admissibilité à la formation? De quel groupe les femmes feront-elles partie lorsqu'elles intégreront ou réintégreront le marché du travail après avoir élevé une famille? après avoir poursuivi leurs études?

.../8

Et pour ce qui est de la majorité des travailleuses dans les emplois de commis/secrétaire, dans la vente et les services, soit les emplois en voie de disparition, auront-elles l'occasion de suivre des cours de perfectionnement et de recyclage?
Quoique la Stratégie de formation de la main-d'oeuvre devra éclaircir cette ambiguïté, il n'en demeure pas moins qu'un choix pour l'un ou l'autre priorité de formation désavantagerait les femmes au travail parce qu'elles sont le plus souvent les victimes des emplois sans avenir et des problèmes relatifs à l'intégration au marché du travail. Par conséquent, le Conseil consultatif recommande que la Stratégie de formation de la main-d'oeuvre accorde la priorité aux "nouveaux venus" et aux "chômeurs".

E) Incidence sur la formation professionnelle

Ce dernier chapitre reconnaît brièvement l'imminente crise dans les emplois traditionnellement féminins et propose, plutôt timidement selon nous, qu'"il devrait être possible de donner une considération prioritaire aux candidats de sexe féminin pour un certain nombre de places offertes par le gouvernement provincial dans les programmes techniques et de pré-emploi qui étaient traditionnellement réservés aux hommes". (p. 57) Le Conseil est tout à fait d'accord avec cette recommandation, en autant que ces places soient dans les programmes où il y a des possibilités réelles d'emploi. La Stragégie de formation de la main-d'oeuvre précise d'ailleurs que bon nombre d'hommes formés en mécanique, en chaudronnerie et en fabrication d'équipement électrique par exemple, connaissent également des taux élevés de chômage.

.../9

Nonobstant ce qui précède, le Conseil consultatif recommande fortement que le Nouveau-Brunswick accorde aux femmes 40% de toutes les places acquises dans les programmes de technologie et de pré-emploi offerts par les collèges communautaires et dont les perspectives d'emploi sont bonnes, tout en convenant que la proportion de places accordées augmente à mesure que la participation féminine augmente au sein du marché du travail rémunéré. Ce but pourrait être atteint par l'implantation d'un plan de 5 ans, utilisant une stratégie vigoureuse de recrutement.

De plus, les ministères du Travail, de l'Education et de l'Education permanente doivent donner priorité à la diffusion d'information à jour et convaincante sur la formation et les possibilités de carrière dans des emplois non-traditionnels pour les femmes - plus particulièrement les emplois désignés à l'échelle nationale et tels qu'énumérés par le programme national de "Formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée" - tout en mettant l'accent sur des campagnes publicitaires dans les écoles et dans les régions rurales. Le Conseil consultatif croit fermement que le progrès des femmes et par conséquent leur survie dépendant de leur percée dans les emplois non-traditionnels - ce qui dépend des occasions favorables de formation et des pratiques de recrutement. qui seront mises en oeuvre.

Ce chapitre fait aussi mention de la diminution considérable dans le financement de la formation en vue des emplois de transformation dans le cadre des programmes de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada. Alors que ces coupures semblent indiquer clairement l'intention du gouvernement fédéral de se

.../10

retirer des "programmes de formation de la main-d'oeuvre peu spécialisée" (p.66), elles pourraient avoir des conséquences graves, surtout pour les femmes de la Péninsule acadienne qui travaillent dans des usines de transformation du poisson et de façon générale en relation avec les objectifs économiques provinciaux de croissance dans le domaine de la transformation au Nouveau-Brunswick, qui est d'exploiter pleinement le secteur primaire. Le ministère du Travail devrait sérieusement étudier la continuation de la formation en vue des emplois de transformation, surtout pour les femmes, dans le but de répondre aux besoins économiques de la province.

Le Conseil consultatif apprécie dans ce chapitre la recommandation touchant la formation institutionnelle des travailleurs en garde de jour, étant donné que les besoins des parents au travail accélèrent l'expansion des services existants de garde de jour. Comme vous le savez, les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick offrent depuis 1982, sur le campus de Campbellton, des cours de formation pour les travailleurs en garde de jour. Puisque le gouvernement fédéral assure maintenant des fonds pour certains programmes de plus de 52 semaines, les collèges communautaires pourraient peut-être maintenant offrir deux programmes: un cours complet de deux ans et le cours d'un an présentement offert avec la possibilité de suivre les cours de deuxième année à temps partiel. Le ministère de l'Education permanente de concert avec le Comité de la stratégie de la main-d'oeuvre du ministère du Travail devraient surveiller de près les

succès des diplomés de ce programme, en ce qui a trait à leur emploi et du rendement financier de leur investissement dans ces études.

Pour terminer, nous voulons parler de terminologie... En anglais le Comité et la Stratégie sont désignés comme suit: Manpower Strategy Committee et Manpower Training Strategy. Le Conseil consultatif est d'avis que le terme "manpower" ne désigne plus la réalité puisque les femmes constituent maintenant presque la moitié de toute la main d'oeuvre rémunérée. D'ailleurs votre rapport propose de remplacer ce terme par "human resource" qui est une unité terminologique générique, non-sexiste et que nous recommandons fortement. Il est à noter que cette recommandation ne s'applique qu'aux termes anglais puisque le terme "main-d'oeuvre" employé en français n'est pas sexiste.

III. L'EVOLUTION DU MARCHE DU TRAVAIL

Comme nos recommandations ont pour objectif d'améliorer la condition des femmes, tant dans l'avenir que dans le présent, nous avons brièvement étudié les tendances futures.

La plupart des femmes dans la population active travaillent dans les industries de services. Plus de femmes travaillent dans le groupe des services communautaires, commerciaux et personnels de ces industries que dans tout autre groupe. Comme les industries de services emploient une proportion croissante de la population active, elles emploieront probablement de plus en plus de femmes chaque année et il est probable qu'un plus grand nombre d'entre elles travailleront à temps partiel.

On s'attend à ce que la technologie fasse augmenter les besoins en cadres et en techniciens et diminue la demande de travailleurs peu qualifiés. Les femmes sans diplôme universitaire ni formation technique seront encore plus désavantagées qu'elles ne le sont sur le marché du travail actuel.

L'impact des changements technologiques sur les emplois traditionnellement féminins nous suggère que les conséquences de l'usage des ordinateurs dépasseront les prévisions les plus hardies. Il est alors vraisemblable que les professions et emplois traditionnels seront considérablement transformés et que de tout nouveaux domaines d'activité s'ouvriront.

Les emplois de bureau seront radicalement affectés par la technologie électronique. Les emplois non qualifiés dans les domaines de la collecte des données, de l'extraction de l'information, de la classification et de la tenue des comptes et de dossiers disparaîtront probablement presque entièrement. A la place, l'automatisation de ces tâches fera croître la demande de personnes qualifiées en traitement électronique des données.

.../13

Le travail de secrétariat survivra probablement sous une forme fort différente. Déjà les compétences traditionnelles de la secrétaire en sténographie et en dactylographie tombent en désuétude à cause d'innovations technologiques. Quoique ses fonctions deviendront probablement plus techniques et plus responsables au fur et à mesure que les terminaux d'ordinateurs seront installés dans les bureaux, les études récentes démontrent que le travail de commis/secrétaire necessitera moins de compétence technique précise, deviendra plus monotone et fera l'objet d'une surveillance électronique de la productivité.

Les services de santé sont également susceptibles d'exiger de plus en plus d'expertise technique en traitement électronique des données, en surveillance automatisée des malades, en diagnostic informatisé, et il y aura des progrès au niveau des instruments ainsi que des procédés opératoires. Dégagées de certaines tâches routinières, les infirmières pourront acquérir de nouvelles responsabilités et de nouvelles compétences.

L'usage croissant de moyens techniques et une nouvelle approche globale de la pratique de la médecine feront augmenter la demande de personnel paramédical.

Les méthodes d'enseignement sont susceptibles d'être modifiées par l'usage généralisé d'une technologie pédagogique pouvant prendre la forme de moyens didactique comme des banques de données et des canaux de communication électronique bidirectionnelles dans la classe. La bibliothécaire de demain pourrait bien devenir un "agent d'information" étant donné que la technologie électronique rend possible l'élaboration de réseaux nationaux de connaissances et d'information. La pratique du droit sera aussi affectée par la mécanisation croissante du stockage et de l'extraction de l'information. L'ingénierie est déjà transformée profondément par l'informatique. Il en va de même pour l'architecture.

.../14

Toutes les prévisions indiquent que la croissance de l'informatique créera une demande encore plus grande de spécialistes tels des analystes-programmeurs et des programmeurs d'ordinateurs.

De nouvelles professions apparaîtront probablement dans d'autres domaines comme l'urbanisme et l'aménagement rural la conservation des ressources naturelles, et l'écologie; on peut aussi s'attendre à ce que les industries et les services de loisirs créent de nouvelles carrières.[2]

A mesure que ces tendances et ces prévisions se réalisent et que la population active s'accroît et comprend plus de femmes que jamais auparavant, il devient évident qu'aussi longtemps que les femmes se retrouveront surtout dans seulement cinq groupes d'activité (le nursing, l'enseignement, les emplois de bureau, la vente et les services), il y aura inadéquation entre les emplois disponibles et les travailleurs disponibles.

.../15

IV. LES RECOMMANDATIONS

a) Les politiques du gouvernement fédéral

Si le gouvernement croit vraiment qu'il y aura des pénuries de main-d'oeuvre spécialisée au cours des années 1980, il faudra affecter plus d'argent à la formation des femmes pour des emplois spécialisés afin d'atténuer les pénuries prévues.

De plus, il faut renverser la tendance à la réduction du financement des garderies et reconnaître le rôle essentiel de celles-ci dans le réseau des services publics. Après tout, une des raisons clés du fort taux de participation des Suédoises à la population active est la grande disponibilité des garderies. Il apparaît cependant clairement que les Canadiennes ont beaucoup de chemin à faire pour égaler le taux de participation des Suédoises, qui était de 67,6% en 1975 et devrait atteindre 85,8% en 1990.

De plus, Ottawa doit reconnaître la possibilité de surplus de main-d'oeuvre résultant de l'augmentation du taux de participation des femmes, en augmentant les crédits affectés spécialement à la formation des femmes en vue d'emplois qualifiés dans l'industrie, pour ainsi les détourner des ghettos féminins en matière d'emploi.

En général, il importe donc que changent sensiblement les attitudes face au type de travail et à la formation professionnelle qui conviennent aux femmes.

b) Centres d'emploi du Canada - conseillers en emploi

De nombreuses femmes qui cherchent activement de l'emploi, une nouvelle formation ou simplement des renseignements, parlent des difficultés qu'elles rencontrent chez les conseillers en matière d'emploi des Centres d'emploi du Canada. La plainte la

.../16

plus fréquente est celle des femmes qu'on dissuade d'essayer de suivre un cours ou de postuler un emploi qui ne constitue pas un "travail de femme".

Certains conseillers semblent souvent manquer de créativité dans leur jugement, et les femmes qui sont servies par ces conseillers ne reçoivent pas suffisamment d'information et d'encouragement pour leur permettre de choisir le type de travail qui leur convient le mieux et de postuler avec succès les emplois les mieux rémunérés.

Par conséquent, le CCCF recommande vivement un programme obligatoire de formation, comprenant des séances au travail, sur la condition actuelle de la femme à l'intention de tous les conseillers en emploi, en insistant tout particulièrement sur les besoins spéciaux des femmes rurales, minoritaires, économiquement défavorisées, parents uniques ou qui retournent sur le marché du travail.

Il importe que les Centres d'emploi du Canada informent les femmes du type de formation qu'elles peuvent suivre, afin d'élargir leurs perspectives d'emploi. Les Centres devraient veiller à ce que les conseillers ne soient pas influencés par des perceptions traditionnelles des capacités des femmes ou par la préférence des employeurs pour des employés de l'un ou l'autre sexe.

c) Les Centres d'orientation professionnelle des femmes

L'annonce faite en 1981 par M. Lloyd Axworthy, qui était alors ministre de l'Emploi et de l'Immigration et ministre responsable du Statut de la femme, que des centres d'orientation professionnelle des femmes seraient établis dans neuf villes canadiennes est une bonne initiative. Ces centre-pilotes visent à aider les femmes à obtenir une formation pour un emploi en leur offrant information et conseils.

.. ./17

Toutefois, le seul centre de la région atlantique est situé à Halifax. On aurait pu penser que le Nouveau-Brunswick, la seule province officiellement bilingue au pays, aurait également été choisi comme emplacement d'un service aussi essentiel.

Par conséquent le CCCF encourage fortement l'établissement d'un centre-pilote d'orientation professionnelle des femmes au Nouveau-Brunswick.

Les critères de choix des emplacements comprenaient l'écart des salaires entre les hommes et les femmes, les problèmes locaux particuliers d'embauche, le taux de participation des femmes, ainsi que l'accessibilité à un établissement post-secondaire à proximité pour offrir certains services. Au moins Moncton et Fredericton peuvent certainement répondre à ces conditions.

d) La formation professionnelle

Les programmes se concentrent encore fortement dans des programmes de formation centrés sur des activités traditionnelles, particulièrement en travail de bureau.

Bien qu'il n'y ait pas d'obstacles explicites à la participation des femmes au programme de formation du service de l'emploi du Canada, il y a des obstacles cachés:

- l'insuffisance de conseils et de références de la part des conseillers en emploi;
- l'insuffisance de l'information et de l'encouragement au sujet des avantages et de la pertinence du travail non-traditionnel pour les femmes;
- la mauvaise connaissance qu'a le public de l'état actuel du marché du travail, c'est-à-dire des possibilités d'emploi dans d'autres provinces et des pénuries prévues de main-d'oeuvre;
- le mauvais accès aux Centres d'emploi du Canada eux-mêmes, particulièrement pour les femmes indigènes et des régions rurales;

.../18

- l'insuffisance (et dans bien des régions, l'inexistence) de services de soutien comme les services de garderies et de transport en commun.
- l'absence de cours dans les deux langues officielles.
- l'absence d'allocations suffisantes de garde de jour pour les mères inscrites aux collèges communautaires.

Le CCCF a de nombreuses recommandations à faire dans ce domaine.

1. Il faut promouvoir un programme intensif d'information sur les conditions actuelles du marché du travail et sur les occasions de formation et d'emploi qui existent présentement pour répondre à ces conditions. En termes simples, quels travailleurs sont actuellement en demande ou le seront bientôt, et comment puis-je être formée pour en faire partie?

   Ce programme d'information doit s'adresser aux femmes là où elles sont actuellement - dans les écoles secondaires, les régions rurales, leurs foyers, les bureaux, les hôpitaux les églises et les bureaux du bien-être.

   La collaboration avec les organismes sociaux peut faciliter la diffusion de cette information et de cet encouragement.

2. Les cours offerts au niveau des collèges communautaires doivent être mis à jour afin de tenir compte des besoins actuels et projetés.

   Nous soulignons le besoin d'étendre les programmes dans les domaines de la programmation d'ordinateur et du traitement des données. Nous croyons savoir que le Collège communautaire du N.-B. offre actuellement trois cours dans le cadre de son programme de technologie des affaires. Les cours

.../19

sont en grande demande, mais sont seulement offerts sur les campus de Saint-Jean, Moncton et Bathurst. Nous avons appris que les diplômées de sexe féminin de ce programme éprouvent plus de difficulté à se trouver un emploi que les hommes. Un responsable du collège communautaire mentionne que les attitudes des employeurs en constituent la raison la plus fréquente: pourquoi embaucher une femme qui nous quittera pour se marier?

Le CCCF recommande vivement l'extension des programmes dans les domaines de la programmation d'ordinateur et du traitement des données afin de tenir compte des effets des innovations technologiques sur le lieu de travail. De plus, nous espérons que la C.E.I.C. réservera dans ces programmes une proportion des places spécialement pour les femmes, disons 40%, et qu'il fera la promotion active de ces possibilités de formation auprès de ce groupe-cible.

Outre de nouveaux programmes dans les domaines de l'informatique, le CCCF recommande fortement que les cours traditionnels de travail de bureau soient restreints et que ceux qui seront retenus soient réorganisés afin d'y intégrer des connaissances en technologie de bureau. L'arrivée des écrans cathodiques et des microplaquettes au bureau transformera profondément le travail de secrétariat. Nous croyons qu'il est important d'améliorer le programme des cours de travail de bureau pour tenir compte de ces transformations à mesure qu'elles surviennent.

Bien que la responsabilité de telles transformations relève du mandat du ministère de l'Education permanente, la C.E.I.C. peut fortement influencer et appuyer de tels changements.

3. Programmes de formation d'Emploi Canada

Deux cours, l'Orientation professionnelle pour les femmes et l'Introduction aux métiers constituent des efforts louables pour encourager les femmes à se joindre à la

.../20

population active. Cependant, ils profitent à peu de femmes comparativement au nombre de celles qui sont en chômage ou qui occupent un emploi peu satisfaisant.

Environ 70 femmes seulement ont suivi le Programme d'introduction aux métiers (P.I.M.) entre 1979 et 1982. De fait, seulement 2 cours de ce genre ont été offerts dans la province en 1981-82 à un total de 25 participantes.[3] Ces résultats médiocres sont alarmants puisque le P.I.P. est censé être l'une des stratégies clés d'emploi Canada pour introduire les femmes aux études pour des emplois non-traditionnels. Comme nous l'avons déjà dit, le Conseil consultatif considère que la participation des femmes dans les emplois non-traditionnels est essentielle à leur survie sur le marché du travail.

Le programme d'introduction aux métiers nous semble être un moyen fort utile pour atteindre cet objectif, SI le contenu des cours est conçu en fonction des conditions du marché et des occasions d'études avancées et SI le programme est vigoureusement promu et rendu accessible à travers la province dans les deux langues officielles.

Si un personnel compétent est disponible pour offrir ces programmes, il devrait être possible d'obtenir un maximum d'inscriptions toute l'année, surtout si l'horaire des cours est souple pour permettre aux femmes avec des responsabilités familiales d'y participer.

Il faudrait offrir des services de garde de jour sur place ou subventionner une partie des dépenses encourues par les étudiants pour les services de garderies locales.

Afin de les rendre accessibles aux femmes rurales, ces cours doivent être dispensés dans le cadre d'un Programme Extension de la C.E.I.C., en utilisant comme classes des écoles,

.../21

des églises ou des centres communautaires ruraux.

Le CCCF recommande que soit offert dans toute la province un nouveau cours distinct d'affirmation de soi qui s'adresse spécialement aux femmes rurales, indigènes, parents uniques et âgées. Ce type de formation s'est révélé l'un des programmes les plus efficaces pour préparer les femmes à se joindre à part entière à la population active. Un tel programme est disponible au Nouveau-Brunswick selon diverses méthodes: des moniteurs qui travaillent à contrat, des programmes sur cassettes, et des groupes de femmes qui animent les cours.

e) Recommandations générales

Il existe un besoin clair et immédiat d'élaborer et de mettre en oeuvre une stratégie d'action positive pour élargir le choix des professions et des formations qui s'offrent aux femmes.

Il existe un besoin urgent d'adopter pour le Nouveau-Brunswick un code révisé des normes minimales d'emploi afin de protéger les travailleurs à temps partiel et les travailleurs non syndiqués, non seulement pour la minorité des travailleurs du secteur primaire mais aussi et particulièrement pour la grande majorité des travailleurs de la province, dont beaucoup sont des femmes, employés dans les secteurs secondaire et tertiaire.

Le harcèlement sexuel est un obstacle à l'emploi bien caché qui touche particulièrement les femmes. Il faut prendre des mesures pour élaborer une démarche disciplinaire stricte à l'égard des coupables et mettre sur pied un mécanisme de plaintes qui soit à la fois équitable et confidentiel. Les employeurs sont susceptibles d'être coopératifs si on les renseigne sur la question et si on leur fait des suggestions sur les moyens de remédier à une telle situation.

.../22

CONCLUSION

Notre objectif est de voir un marché du travail où les femmes seraient des partenaires égales et à part entière.

Le temps est venu pour l'administration, l'industrie et le public d'accepter le fait que les femmes sont indispensables à notre économie. Pour l'instant, nous croyons qu'il faut accorder la part du lion de l'attention aux besoins des femmes afin de corriger les inégalités et les désavantages qui ont longtemps été le lot des femmes dans le milieu du travail.

NOTES

1. Collège communautaire du Nouveau-Brunswick.

11. Rapport de la Commission royal sur le statut de la femme, Ottawa, 1970.

111. Programme d'introduction aux métiers.

1V. Economic Prospects and Policies for Women.

2

Rapport de la Commission royale sur le statut de la femme, Ottawa, 1970.

COLLEGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

CAMPUS DU SUD-EST

- A l'attente du nouveau collège francophone qui sera construit à Dieppe, le Campus du Sud-Est présente depuis septembre 1982, deux programmes en techniques de secrétariat au centre-ville de Moncton, notamment:

COMMIS-DACTYLOGRAPHE
COMMIS-COMPTABLE

- Ces deux programmes sont présentés en français avec une orientation bilingue.
- **Durée des programmes: 40 semaines (septembre - juin)**
- **EXIGENCES D'ADMISSION - 12e année ou l'équivalence et avoir réussi avec un minimum de 60% en français 122 et un cours d'anglais langue seconde.**
- **PROGRAMMES D'ETUDES :**

COMMIS-DACTYLOGRAPHE

-dactylographie en français et anglais, classement, tenue de livres, réceptionniste, traitement de textes et sujets connexes.

COMMIS-COMPTABLE

-comptabilité, introduction aux affaires, dactylographie en français et anglais, micro-ordinateur et sujets connexes.

- Les intéressés sont invités à faire parvenir leur demande d'admission avant le 31 mars 1983.
- Pour autres renseignements, consultez votre orienteur ou adressez-vous au secrétaire administratif:

Collège Communautaire du Nouveau-Brunswick
Campus du Sud-Est
27, rue John
Moncton, Nouveau-Brunswick E1C 2Q7
Secrétaire administratif
Téléphone: 382-4427

Nombre de participantes X cours X région X année

PROGRAMME INTRODUCTION AUX METIERS

	BATHURST (F)	SAINT-JEAN (A)	RÉGION 5 WOODSTOCK--SAINT-JEAN	TOTAL
1980-81 (jusqu'au 31.1.81)	7	8	14	29
1979-80		15		15
1978-79	Non dispensé en 1978-79			

3

Source des statistiques de 1981-82 du programme I.A.M.:
Emploi et Immigration Canada,
Fredericton